

ABSTRACT

The existence of human in a company has an important role in increasing the achievement of the objective of the company, human becomes the main role in the success of the company. Motivation and work environment is one of the problems which should be fulfilled in order to measure the human satisfaction in doing their jobs.

In this research method, 75 research samples have been selected by using sampling technique i.e. non probability sampling and saturated sampling. The independent variable, dependent variable and moderating variable have been tested by using validity test and reliability test before the research is carried out in order to find out whether the variable can be used in this research and classic assumption test to find out the level of deviation in the dependent variable and independent variables. The statistics analysis has been carried out by using multiple linear regressions in order to find out the significance of the dependent variable and the independent variable and the interaction test has been carried out to test the moderating variable in order to explain how great the magnitude of influence in moderating the independent variables to the dependent variable.

The result of this research which has been carried out by using multiple linear regressions and interaction test in examining the moderating variable, it can be explained that in the multiple regressions examination to the motivation variable (X_1) to the employee productivity (Y) with t_{count} is $3.637 > t_{\text{table}}$ (0.05;72) 1.666 with its significance value is $0.001 < 0.05$ so the H_0 is denied and H_a is accepted, therefore there is partial influence and it has been obtained from the F test the value of F_{count} is $14.801 > F_{\text{table}}$ (df=3-1=2), (df=75-3) 3.12, its significance is $0.000. < 0.05$ so H_0 is denied and H_a accepted, so there is simultaneous influence. Work environment (X_2) to the employees productivity (Y) with the value of t_{count} is $2.222 > t_{\text{table}}$ (0.05;75) 1.666 with its significant value is $0.029 < 0.05$ so that H_0 is denied and H_a is accepted, there is partial influence, F test has obtained F_{count} is $14.801 > F_{\text{table}}$ (df=3-1=2), (df=75-3) 3.12 with its significance value is $0.000. < 0.05$ therefore H_0 is denied and H_a accepted, so there is simultaneous influence. It can be explained from the interaction test 1st step second regression that work culture with the value of t_{count} is $2.381 > t_{\text{table}}$ 1.666 or the value of sig is $0.020 < 0.05$, so the work culture has partial influence, therefore work culture is the quasi moderator between motivation and employee productivity. The interaction test 2nd step is explained that the work culture does not have any significant and negative influence to the employee productivity with t_{count} $1.183 < t_{\text{table}}$ 1.666 or the value of sig is $0.241 > 0.05$, and the third regressions with 2nd step interaction variable with t_{count} (-127) $< t_{\text{table}}$ 1.667 or value of sig is $0.612 > 0.05$ so that the interaction variable does not have any partial influence, it has been proven that work culture and 2nd step interaction does not moderate between work environment and employee productivity.

Keywords: Motivation, work environment, employee productivity, and work culture.

INTISARI

Keberadaan manusia dalam perusahaan sangat penting peranannya dalam peningkatan pencapaian target perusahaan, manusia menjadi tulang punggung perusahaan yang andil dalam keberhasilan perusahaan. Motivasi dan lingkungan kerja adalah salah satu masalah yang harus dipenuhi untuk mengukur kepuasan manusia dalam melakukan pekerjaan

Metode penelitian dalam hal mengambil 75 sampel penelitian dengan teknik *sampling* yaitu *non probability sampling* dengan *sampling jenuh*. Sebelum dilakukan penelitian variabel independen, dependent dan moderating di uji dengan validitas dan reliabel untuk mengetahui apakah variabel bisa digunakan dalam penelitian, serta uji asumsi klasik untuk mengetahui tingkat penyimpangan pada variabel dependen dan independen. Analisis statistik menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui signifikan variabel dependen dan independen dan uji interaksi dalam hal ini pengujian pada variabel moderating untuk menjelaskan seberapa pengaruh dalam memoderasi variabel independent terhadap independent.

Hasil penelitian yang dilakukan dengan model regresi linear berganda dan uji interaksi untuk menguji variabel moderasi dapat di jelaskan bahwa dalam pengujian regresi berganda variabel motivasi (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,637 > t_{tabel} (0,05;72) 1,666$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh secara parsial dan uji F di dapat nilai F_{hitung} sebesar $14,801 > F_{tabel} (df=3-1=2), (df=75-3) 3.12$, signifikan $0.000. < 0.05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh secara simultan. Dan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,222 > t_{tabel} (0,05;75) 1,666$ dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh secara parsial, dari uji F di dapat nilai F_{hitung} sebesar $14,801 > F_{tabel} (df=3-1=2), (df=75-3) 3.12$ dengan tingkat signifikan $0.000. < 0.05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh secara simultan. Dari uji interaksi tahap 1 regresi kedua di jelaskan bahwa variabel budaya kerja dengan nilai $t_{hitung} 2,381 > t_{tabel} 1,666$ atau nilai sig $0,020 < 0,05$, maka variabel budaya berpengaruh secara parsial, oleh karena itu budaya kerja adalah quasi moderator antara motivasi terhadap produktivitas karyawan. Dan uji interaksi tahap 2 regresi kedua di jelaskan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan $t_{hitung} 1,183 < t_{tabel} 1,666$ atau nilai sig $0,241 > 0,05$, serta regresi ketiga dengan memasukkan variabel interaksi 2 dengan nilai $t_{hitung} (-127) < t_{tabel} 1,667$ atau nilai sig $0,612 > 0,05$ maka variabel interaksi tidak ada pengaruh secara parsial, ini membuktikan bahwa variabel budaya kerja dan interaksi 2 tidak memoderasi antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja, produktivitas, budaya kerja